

Por questões estratégicas da Instituição, no corrente ano foram criadas novas abordagens no sentido de uniformizar metodologias de trabalho. Foi criado um glossário e definidos novos critérios de elaboração das queries subjacentes à pesquisa da informação constante no SI do IPS. Assim e como consequências desta optimização do processo alguns dos valores constantes nas tabelas da actual versão do relatório de Bolonha evidenciam algumas discrepâncias no que se refere à informação exposta no Relatório de Bolonha do ano transacto

## Parte A - CARACTERIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DESEJADAS

Objectivos da formação A oferta de um 2º ciclo em Gestão Estratégica de Recursos Humanos surge como consequência da necessidade de aprofundar, numa lógica de formação ao longo da vida, as competências dos licenciados em Gestão de Recursos Humanos pela ESCE ou por outras instituições de ensino que, exercendo funções nesta área profissional, pretendam consolidar conhecimentos e/ou progredir profissionalmente para funções de direcção nas quais a dimensão estratégica assume um papel essencial. Assim, o objectivo central deste 2º ciclo é o de formar profissionais de Gestão de Recursos Humanos capazes de participar na definição das estratégias empresariais/organizacionais e de gerir autonomamente grupos, projectos ou actividades associadas à função recursos humanos compreendendo as suas implicações ao nível individual, das organizações, da economia e da sociedade. Competências esperadas Capacidade de compreensão da dimensão estratégica do funcionamento das organizações Capacidade de compreender os factores dinâmicos da competitividade Capacidade de compreender os fenómenos associados à globalização económica Capacidade de gestão de projectos Capacidade de gestão de equipas Capacidade de resolver problemas autonomamente Capacidade de resolução de problemas Capacidade de reflexão crítica Capacidade de compreender a relação entre a estratégia de recursos humanos e a estratégia global da organização Capacidade de compreender a importância do conhecimento enquanto factor dinâmico de competitividade Capacidade de compreender os mecanismos associados aos processos de aprendizagem organizacional Capacidade de compreender os mecanismos de funcionamento do mercado de trabalho Capacidade de compreender o papel das políticas públicas de emprego e de formação Capacidade de compreender o papel dos quadros, enquanto grupo profissional, nas organizações modernas Capacidade de compreender a relação entre as culturas nacionais e as práticas de gestão de recursos humanos Capacidade de compreender o papel dos recursos humanos nos processos de internacionalização das organizações Capacidade de compreender a natureza dos conflitos no contexto das organizações Capacidade de levar a cabo processos de negociação capazes de contribuir para a gestão da diversidade e da eficácia individual e organizacional

## Parte B - CARACTERIZAÇÃO GENÉRICA DO CURSO

### Parte B1 - Estrutura do curso

A tabela que segue apresenta a designação das disciplinas que constituem o curso de MGERH bem como os respectivos créditos e cargas horárias. Chamamos a atenção para o facto de, ao serem apresentadas por ordem alfabética, as disciplinas não reflectem a ordem cronológica pela qual são ministradas.

#### a)Tabela - Distribuição das horas de trabalho

UC	Tipo de Aula						Horas Contacto	Semestre	ECTS	Horas Totais
	T	P	TP	L	OT	E				
MGERH12 - Dissertação, Trabalho de Projeto ou Estágio	-	-	-	-	60	-	60	A	50	1350
MGERH06 - Gestão de Projetos	-	-	60	-	-	-	60	2S	6	162
MGERH08 - Gestão de Quadros	-	-	60	-	-	-	60	2S	6	162
MGERH04 - Gestão do Conhecimento e Aprendizagem Organizacional	-	-	60	-	-	-	60	1S	6	162
MGERH01 - Gestão Estratégica	-	-	60	-	-	-	60	1S	6	162
MGERH02 - Gestão Estratégica de Recursos Humanos	-	-	60	-	-	-	60	1S	6	162
MGERH07 - Gestão Internacional de Recursos Humanos	-	-	60	-	-	-	60	2S	6	162
MGERH05 - Métodos e Técnicas de Investigação em Gestão de Recursos Humanos	-	-	60	-	-	-	60	1S	6	162
MGERH09 - Negociação e Gestão de Conflitos	-	-	60	-	-	-	60	2S	6	162
MGERH10 - Projeto em Gestão de Recursos Humanos	-	-	60	-	-	-	60	2S	6	162
MGERH11 - Seminário	-	-	120	-	-	-	120	A	10	270
MGERH03 - Sistemas e Políticas de Emprego	-	-	60	-	-	-	60	1S	6	162

A estrutura curricular do curso de MGERH assenta num modelo constituído por um primeiro ano lectivo, 60 créditos ECTS, de formação técnico-científica em que a formação presencial se articula com o trabalho autónomo dos alunos. Este primeiro ano lectivo está estruturado em dois semestres com cinco unidades curriculares cada. Essas unidades curriculares procuram desenvolver competências ao nível da gestão estratégica das organizações e do aprofundamento de áreas avançadas da gestão de recursos humanos. No final deste primeiro ano lectivo, os alunos que não pretendam prosseguir estudos, desde que concluem com sucesso todas as disciplinas, têm direito a um diploma de pós-graduação não conferente de grau. O segundo ano curricular centra-se no trabalho autónomo, sob tutoria de um docente especialista, a desenvolver pelos alunos o qual pode assumir, nos termos do Decreto Lei nº 74/2006 de 24 de Março, três modalidades: dissertação, trabalho de projecto ou estágio

de natureza profissional. Simultaneamente, realizar-se-ão ao longo do ano um conjunto de Seminários que se pretendem um espaço de contacto com trabalhos de investigação e práticas organizacionais e profissionais, nacionais e internacionais, que possam contribuir para o reforço das competências e da capacidade de reflexão crítica dos alunos no âmbito dos trabalhos de terreno que estejam a desenvolver. O Seminário tem ainda por objectivo constituir-se num espaço de reflexão e debate entre os alunos e os docentes envolvidos no programa de formação.

Não há dados disponíveis no sistema

#### b)Tabela - Dados comparativos com cursos de referência

##### Parte B2 - Estudantes à entrada

Número de estudantes admitidos ao MGERH

#### a)Tabela - Estudantes admitidos

Indicadores	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Total de Admitidos	30	33	---

Os dados mostram-nos que foram admitidos 30 estudantes o que representa uma taxa de cobertura das vagas a concurso de 100%.

#### b) Proveniência dos estudantes admitidos

A tabela seguinte mostra-nos a distribuição dos estudantes admitidos em função do concelho de residência.

#### i)Tabela - Proveniência dos estudantes por Concelho

CONCELHO	Número de Admitidos		
	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Beja	1	0	0
Ferreira do Alentejo	1	0	0
Macedo de Cavaleiros	1	0	0
Amadora	1	2	0
Almada	2	1	0
Barreiro	2	2	0
Moita	1	1	0
Palmela	5	1	0
Santiago do Cacém	1	1	0
Seixal	2	1	0
Setúbal	7	13	0
Outros	0	2	0
Total	24	24	-

Tendo em conta os dados apresentados, n=21, constata-se que a base geográfica de recrutamento se centra nos concelhos da Península de Setúbal a qual representa 76% dos estudantes admitidos. Em termos de concelhos a moda situa-se no concelho de Setúbal, o qual representa 33% dos estudantes admitidos.

Distribuição dos estudantes admitidos por Distrito de residência

#### ii)Tabela - Proveniência dos estudantes por Distrito

DISTRITO	Número de Admitidos		
	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Beja	2	0	0
Bragança	1	0	0
Lisboa	1	2	0
Setúbal	20	20	0
Outros	-	2	-
Total	24	24	-

A leitura dos dados permite-nos destacar o peso do distrito de Setúbal, o qual representa 76% da base geográfica de recrutamento de estudantes. Embora estatisticamente pouco relevantes, é de notar a existência de alguma capacidade de atracção nos distritos fronteira, Lisboa a norte e Beja a sul, bem como fora desses distritos fronteira como é o caso, algo paradoxal do distrito de Bragança.

### Parte B3 - Estudantes inscritos

Distribuição dos estudantes por anos curriculares

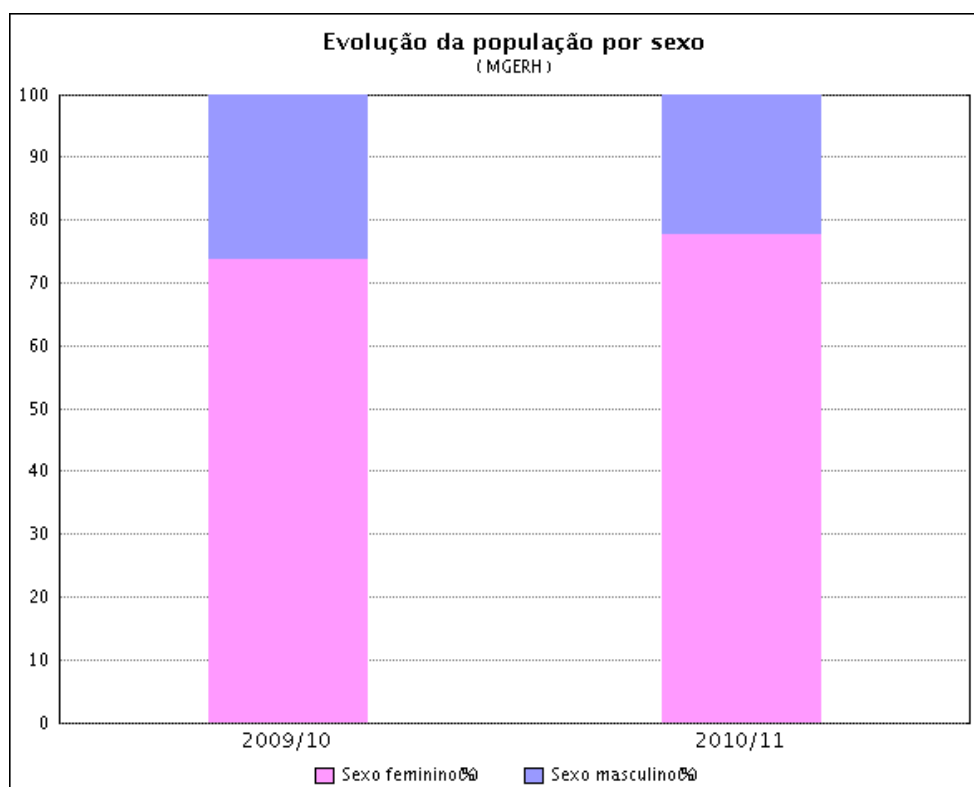
#### a)Tabela - Distribuição por anos curriculares

Ano Curricular	2010/2011		2009/2010		2008/2009	
1º Ano	24	61,54%	20	100%	0	0%
2º Ano	15	38,46%	0	0%	0	0%
Total	39		20		0	

A distribuição de estudantes por anos curriculares mostra-nos o maior peso do número de alunos que frequentam o 1º ano por comparação com o 2º ano. Tal facto deverá ser o resultado das perdas registadas na transição de ano decorrentes da opção dos estudantes em obter apenas o diploma de Pós-graduação e não o grau de Mestre. O facto de estarmos perante uma população activa empregada a exercer a sua actividade profissional em meio empresarial parece explicar a sobre-valorização da Pós-graduação em detrimento do Mestrado.

Distribuição dos estudantes admitidos por sexo

#### b)Gráfico - Distribuição por género



A leitura do gráfico mostra-nos que mais de 75% dos estudantes são do sexo feminino. Trata-se de uma estrutura sexual que reflecte a forte feminização do campo profissional da gestão de recursos humanos, quer em Portugal quer nos restantes países para os quais há estudos disponíveis. Note-se que este fenómeno da feminização do corpo estudantil é igualmente constatável nos cursos de 1º ciclo.

### Parte B4 - Mobilidade e Internacionalização

#### B4.1)Tabela - Mobilidade

Não existem dados disponíveis! Não foi possível encontrar dados que satisfaçam os criterios especificados. Reformule os criterios

Grau de participação de estrangeiros no programa de formação

**B4.2)Tabela - Internacionalização**

	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Estudantes Estrangeiros	1	0	0
Docentes Estrangeiros	0	0	0
Graduados Estrangeiros	0	0	0

A análise do quadro evidencia uma fraca participação de estrangeiros no programa de formação. Note-se, no entanto, que ao ser ministrado em português e orientado para a formação de jovens quadros capazes de contribuir para uma maior profissionalização da gestão de recursos humanos em Portugal, o Mestrado não apresenta como objectivos, nesta data, a sua internacionalização. Apesar disso, constata-se a existência de um estudante estrangeiro, oriundo dos PALOP, o que significa a existência de algum potencial de internacionalização por esta via.

**B4.3) Parcerias Internacionais****Parte C - CARACTERIZAÇÃO DAS ABORDAGENS PEDAGÓGICAS****Parte D - ANÁLISE GLOBAL DOS RESULTADOS****Parte D1 - Resultados Académicos****a) Indicadores de sucesso global por ano lectivo, por ano curricular e por UC/Módulo**

Indicadores de sucesso escolar por Unidade Curricular- 1º ano

**Tabela - 1º Ano**

Disciplinas	Área	2010 / 2011				2009 / 2010				2008 / 2009			
		Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Gestão Estratégica	Gestão	21	76.19	76.19	100.0	16	62.5	62.5	100.0	---	---	---	---
Métodos e Técnicas de Investigação em Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	21	90.48	90.48	100.0	19	94.74	94.74	100.0	---	---	---	---
Gestão do Conhecimento e Aprendizagem Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	21	90.48	90.48	100.0	19	94.74	94.74	100.0	---	---	---	---
Projeto em Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	21	76.19	76.19	100.0	19	94.74	94.74	100.0	---	---	---	---
Gestão de Projetos	Gestão	21	76.19	71.43	93.75	16	68.75	68.75	100.0	---	---	---	---
Negociação e Gestão de Conflitos	Gestão de Recursos Humanos	21	90.48	90.48	100.0	19	94.74	94.74	100.0	---	---	---	---
Gestão de Quadros	Gestão de Recursos Humanos	21	85.71	85.71	100.0	19	94.74	94.74	100.0	---	---	---	---
Gestão Internacional de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	21	85.71	85.71	100.0	19	94.74	94.74	100.0	---	---	---	---
Sistemas e Políticas de Emprego	Gestão de Recursos Humanos	22	72.73	72.73	100.0	16	68.75	68.75	100.0	---	---	---	---
Gestão Estratégica de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	23	69.57	65.22	93.75	16	68.75	68.75	100.0	---	---	---	---
<b>1º ano</b>		<b>213</b>	<b>81.22</b>	<b>80.28</b>	<b>98.84</b>	<b>178</b>	<b>84.83</b>	<b>84.83</b>	<b>100.0</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>

A análise do número de alunos inscritos evidencia algumas variações em termos absolutos decorrentes do modo de tratamento

dos dados individuais dos alunos ao nível informático, nomeadamente por haver alunos que obtêm aproveitamento por equivalência e por haver alunos que desistem da frequência do Mestrado sem o formalizar junto dos serviços. Apesar disso, constata-se que de entre os alunos inscritos que se submetem a avaliação apenas duas disciplinas não apresentam taxas de sucesso de 100%. A este facto não será certamente estranho o modelo de avaliação de desempenho escolar adoptado já que se valoriza a avaliação contínua com um forte envolvimento dos alunos na realização de trabalhos, nomeadamente de grupo, o que contribui para que as aprendizagens adquiram um maior sentido e utilidade para os alunos.

Indicadores de sucesso escolar por Unidade Curricular - 2º ano

Disciplinas	Área Científica	2010 / 2011				2009 / 2010				2008 / 2009			
		Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Dissertação, Trabalho de Projeto ou Estágio	Gestão de Recursos Humanos	15	53.33	53.33	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Seminário	Gestão de Recursos Humanos	15	93.33	93.33	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
<b>2º ano</b>		<b>30</b>	<b>73.33</b>	<b>73.33</b>	<b>100.0</b>	---	---	---	---	---	---	---	---

Apesar dos dados constantes do sistema informático de gestão de alunos apresentarem poucos elementos relativos ao desempenho escolar dos alunos, apenas 1 surge como tendo concluído o grau, é possível fazer um balanço provisório. Assim, dos 15 alunos inscritos, 1 desistiu no início do ano lectivo por razões pessoais, 6 solicitaram o semestre adicional para conclusão da dissertação uma vez que por razões pessoais, sobretudo maternidade, profissionais, dificuldade em conciliar a tripla jornada, ou académicas, dificuldade em obter autorizações para recolha de dados empíricos, não lhes foi possível a respectiva conclusão, e os restantes 8 entregaram nos prazos estabelecidos as respectivas dissertações tendo 1 realizado a respectiva discussão pública e os restantes 7 aguardam a homologação dos respectivos júris pelos órgãos da ESCE. Estes dados significam que é expectável uma taxa de sucesso ao fim de um ano de cerca de 60% na conclusão da dissertação. Já na disciplina de Seminário a taxa de sucesso foi de 100%, apesar do quadro mencionar 93,3% dado que não foi deduzido o aluno que desistiu.

Indicador global de sucesso escolar

	2010 / 2011				2009 / 2010				2008 / 2009			
	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
<b>Global</b>	<b>243</b>	<b>80.25</b>	<b>79.42</b>	<b>98.97</b>	<b>178</b>	<b>84.83</b>	<b>84.83</b>	<b>100.0</b>	---	---	---	---

Os dados apresentados refletem a elevada taxa de sucesso por unidade curricular já que a taxa de aprovações entre os alunos avaliados é de cerca de 99%. Já o facto de termos apenas cerca de 76 a 77% de aprovados entre os inscritos e de avaliados entre os inscritos reflecte a não inclusão nestes indicadores dos alunos que obtiveram aproveitamento por equivalência e de haver um elevado número de alunos a aguardar a discussão pública das respectivas dissertações ou terem solicitado um semestre adicional para a sua conclusão.

#### b)Tabela - Retenções e abandono escolar

	2010/2011	
Retenção no 1º Ano	--	--
Abandono Escolar	-5	-12,82%

O primeiro dado relevante a mencionar prende-se com o facto de não se terem verificado retenções no 1º ano do ciclo de estudos. Já no que respeita ao abandono escolar, tratando-se de um conceito multidimensional, importa dar conta da sua configuração. Assim, verificaram-se desistências quer no 1º ano do ciclo de estudos (5) quer no 2º ano (1). Os restantes casos correspondem a alunos que tendo concluído o 1º ano do ciclo de estudos, o qual confere o diploma de pós-graduação, optaram por não se inscrever no 2º ano para a realização da dissertação.

#### c)Tabela - Indicadores de eficácia global

Indicadores	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Total de Graduados	7	1	0
Graduados em < N anos/Total de Graduados (1)	0%-0	0%-0	0
Graduados em N anos/Total de Graduados	100%-7	100%-1	0
Graduados em N + 1 anos/Total de Graduados	0%-0	0%-0	0
Graduados em N + 2 anos/Total de Graduados	0%-0	0%-0	0
Graduados em > N + 2 anos/Total de Graduados	0%-0	0%-0	0

(1)Estudantes que concluíram o curso em menos que N anos, derivado de processos de equivalência.

A análise dos indicadores de eficácia global apresenta algumas limitações dado estarmos perante um ano lectivo em que funcionou pela primeira vez o 2º ano do ciclo de estudos. De qualquer modo, apesar de a tabela apresentar um graduado, estão em condições de ser atribuídos mais 7 graus de mestre, conforme referido anteriormente. Daqui decorre que é expectável a obtenção de uma taxa de eficácia na obtenção do grau de mestre nos dois anos curriculares que compõem o ciclo de estudos de cerca de 50% se tomarmos por base os alunos que se inscrevem no 2º ano para a realização da dissertação e de 42% se considerarmos o total de alunos que se matricularam no 1º ano da respectiva edição (1ª) do ciclo de estudos.

## **Parte D2 - Outros Indicadores Relevantes**

### **Parte D3 - Percepção dos estudantes sobre o processo de Ensino/Aprendizagem**

No processo de recolha de dados realizado pelo Conselho Pedagógico o representante dos estudantes realçou a necessidade de uma maior articulação entre teoria e prática nalgumas disciplinas. Foi ainda realçada a dificuldade em aceder ao Centro de Documentação uma vez que sendo o Mestrado frequentado por trabalhadores estudantes, nem sempre os horários são compatíveis.

#### **D31 - Percepção sobre o Curso**

A apreciação global do curso foi muito positiva tendo sido realçada a competência e disponibilidade dos docentes bem como a "adequação" dos conteúdos ministrados.

#### **D32 - Percepção sobre as Uc's/Módulos**

O representante dos estudantes chamou a atenção para a necessidade de em todas as disciplinas serem explicitadas no início do ano lectivo as regras de avaliação.

## **Parte E - MEDIDAS DE APOIO AO SUCESSO ESCOLAR**

Tendo sendo realizada uma reunião de avaliação entre a coordenação do Mestrado e o conjunto dos docentes, constataram-se algumas dificuldades decorrentes das características da população que frequenta o curso. Dessas dificuldades destaca-se: 1) o fraco domínio de linguas estrangeiras por parte de alguns alunos, sobretudo o inglês, essencial para a pesquisa bibliográfica de suporte ao Mestrado; 2) o fraco domínio das metodologias de investigação científica; 3) a dificuldade em tratar dados quantitativos através de ferramentas de análise de dados, nomeadamente o SPSS; 4) a dificuldade em conciliar a vida profissional com a frequência do Mestrado traduzida no cansaço acumulado no final de um dia de trabalho o que torna as aulas pouco produtivas do ponto de vista individual, apesar das elevadas taxas de assiduidade. Tendo em vista superar algumas destas dificuldades, a coordenação do curso decidiu tomar as seguintes medidas: 1) repensar a articulação entre as disciplinas de suporte metodológico por forma a trabalhar mais os conhecimentos e as competências a este nível; 2) solicitar a colaboração formal de um docente especialista em análise de dados quantitativos no quadro da disciplina de Seminário; 3) dar maior visibilidade aos seminários com a presença de profissionais e de académicos por forma a reforçar o diálogo entre a teoria e as exigências do exercício profissional; 4) realizar reuniões semestrais de balanço do funcionamento pedagógico do curso entre a coordenação do curso e os alunos, por um lado, e entre a coordenação do curso e os docentes, por outro.

Não há dados disponíveis no sistema

## **Parte F - ACÇÕES DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EXTRACURRICULARES**

O desenvolvimento de competências extracurriculares tem vindo a ser assegurado através da realização de seminários com convidados externos, da participação dos alunos em eventos científicos, nomeadamente com apresentação de comunicações associadas aos trabalhos de investigação que estão a realizar, do incentivo à participação em programas de mobilidade internacional, nomeadamente o ERASMUS, e do convívio regular entre o corpo docente e discente fora do contexto de sala de aula. A utilização das ferramentas informáticas também se têm vindo a constituir em meios privilegiados de suporte à comunicação entre os membros do grupo. No entanto, merece um destaque particular a realização de um Seminário de Investigação em que os alunos do 2º ano procedem à apresentação pública dos seus projectos de investigação aos colegas do 1º ano. Tendo sido já realizada a 1ª edição deste Seminário de Investigação, o balanço mostra-se extremamente positivo pelo facto de contribuir para a criação de uma cultura comum através de um espaço de debate entre o conjunto dos alunos e dos docentes envolvidos no Mestrado.

## **Parte G - INSERÇÃO NA VIDA ACTIVA E EMPREGABILIDADE**

Dada a juventude do curso e o facto de ser frequentado quase exclusivamente por trabalhadores estudantes, a discussão da inserção profissional não se tem colocado nos termos tradicionais da análise da primo-inserção. Julgamos que à medida que os alunos forem concluindo o curso deverá ser analisado o contributo da sua frequência para o desenvolvimento da carreira profissional.

## **Parte Final - CONCLUSÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA**

Apesar de globalmente positivos, os dados apresentados neste relatório relativos ao curso de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos evidenciam alguns pontos críticos a que têm vindo a merecer a melhor atenção por parte dos seus responsáveis. Dos dados positivos realça-se: 1) a capacidade de atracção de alunos, quer entre os diplomados pela ESCE, quer entre diplomados por parte de outras instituições de ensino; 2) as elevadas taxas de sucesso escolar; 3) a competência e disponibilidade dos docentes; 4) a eficácia global do curso ao apresentar uma elevada taxa de alunos a concluir o grau de

mestre. Dos pontos críticos a merecer especial atenção destaca-se: 1) a reduzida capacidade em atrair alunos que transitem directamente do 1º ciclo em GRH da ESCE para o Mestrado; 2) a necessidade de reduzir o número de alunos que optam por ficar apenas com o diploma de pós-graduação não se inscrevendo no 2º ano para a realização da dissertação de mestrado; 3) a necessidade de reduzir o número de alunos que desistem durante o 1º ano curricular; 4) o aprofundamento dos conhecimentos e das competências metodológicas dos estudantes; 5) a melhoria dos índices de literacia estatística tendo em vista uma maior capacidade de análise de dados quantitativos. No que respeita às propostas de melhoria do funcionamento do curso destacam-se fundamentalmente duas: o reforço dos mecanismos de coordenação e de reflexão crítica entre docentes e a integração de um docente especialista em análise de dados quantitativos na equipa responsável pela disciplina de Seminário do 2º ano.

### **1) Inquéritos Pedagógicos**

### **2) Inquéritos de Curso**

### **3) Inquéritos aos Docentes**